

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Munculnya Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dipicu oleh UUD Tahun 1945 dan perubahannya Tahun 2002 dalam Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 28H ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), serta Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) mengamanatkan untuk mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Hingga disahkan dan diundangkan UU SJSN telah melalui proses yang panjang, dari tahun 2000 hingga tanggal 19 Oktober 2004.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah peleburan 4 (empat) badan usaha milik negara menjadi satu badan hukum, 4 (empat) badan usaha yang dimaksud adalah PT TASPEN, PT JAMSOSTEK, PT ASABRI, dan PT ASKES. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini berbentuk seperti asuransi, nantinya semua warga Indonesia diwajibkan untuk mengikuti program ini. Dalam mengikuti program ini peserta BPJS di bagi menjadi 2 kelompok, yaitu untuk masyarakat yang mampu dan kelompok masyarakat yang kurang mampu.

Sebelum berubah menjadi Badan Hukum Publik, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan lahir sebagai berikut:

a. PT. Askes (Persero)

Sebelum berubah menjadi BPJS Kesehatan, pemerintah Indonesia menunjuk PT. Askes (Persero) sebagai program jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan pemeliharaan kesehatan sering juga disebut asuransi kesehatan. Asuransi kesehatan juga bertujuan memberikan bantuan kepada peserta dalam membiayai pemeliharaan kesehatannya dalam melaksanakan tugasnya.¹

Dalam melaksanakan Sistem Jaminan Sosial Nasional telah dibentuk Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang melaksanakan amanat dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sebagai pelaksana, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memiliki tugas terhadap program jaminan sosial bagi Pegawai Negeri Sipil yang mana sebelum adanya BPJS tugas tersebut dilaksanakan oleh PT. Askes (Persero), PT. Taspen (Persero) dan PT. ASABRI (Persero), PT. Jamsostek (Persero) telah melebur menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.²

¹ Kertonegoro, S. *Hukum Asuransi Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm 12.

² Shinta Hadiyantina, *Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Pegawai Negeri Sipil Sebagai Wujud Keadilan Substantif oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, Litera Yogyakarta, 2015, hlm 221.

b. PT. Jamsostek (Persero)

Terbentuknya PT. Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No. 14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai

badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat (2), yang kini berbunyi:

"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan".

Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh

tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.³

Sejak tanggal 1 Januari 2014 PT. Askes (Persero) berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Disahkan dan diundangkannya UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), pada tanggal 25 November 2011, maka PT. Askes (Persero) dan PT. Jamsostek (Persero) ditransformasi menjadi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Transformasi tersebut meliputi perubahan sifat, organ dan prinsip pengelolaan atau dengan kata lain berkaitan dengan perubahan struktur dan budaya organisasi. UU BPJS menentukan bahwa PT. Askes (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi pada saat mulai beroperasinya BPJS Kesehatan pada tanggal 1 Januari 2014.⁴

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang

³ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, **Sejarah** (Online), <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>, (diakses tanggal 26 April 2017 pukul 11:24 WIB).

⁴ Shinta Hadiyantina, *Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Pegawai Negeri Sipil Sebagai Wujud Keadilan Substantif oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, Litera Yogyakarta, 2015, hlm 217.

meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Sebagai badan hukum publik pembentukan BPJS berdasarkan Undang-Undang BPJS. Fungsi, tugas, wewenang, hak dan kewajibannya juga diatur dalam Undang-Undang BPJS. Undang-Undang BPJS menentukan bahwa BPJS bertanggung jawab kepada Presiden. Hal ini berbeda dengan Direksi PT (Persero) yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Tugas dan wewenang Dewan Pengawas dan Direksi BPJS diatur dalam Undang-Undang BPJS, sedangkan tugas dan wewenang Direksi, Komisaris dan Dewan Pengawas diatur dalam Peraturan Presiden.⁵

Adapun peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagai berikut:

Peserta BPJS Kesehatan adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran, meliputi :

1. Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (PBI) : fakir miskin dan orang tidak mampu, dengan penetapan peserta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Bukan Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan (Non PBI), terdiri dari :

⁵ *Op. cit*, hlm 217.

a. Pekerja Penerima Upah dan anggota keluarganya

- 1) Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Anggota TNI;
- 3) Anggota Polri;
- 4) Pejabat Negara;
- 5) Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri;
- 6) Pegawai Swasta; dan
- 7) Pekerja yang tidak termasuk huruf a sd f yang menerima Upah.

Termasuk WNA yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

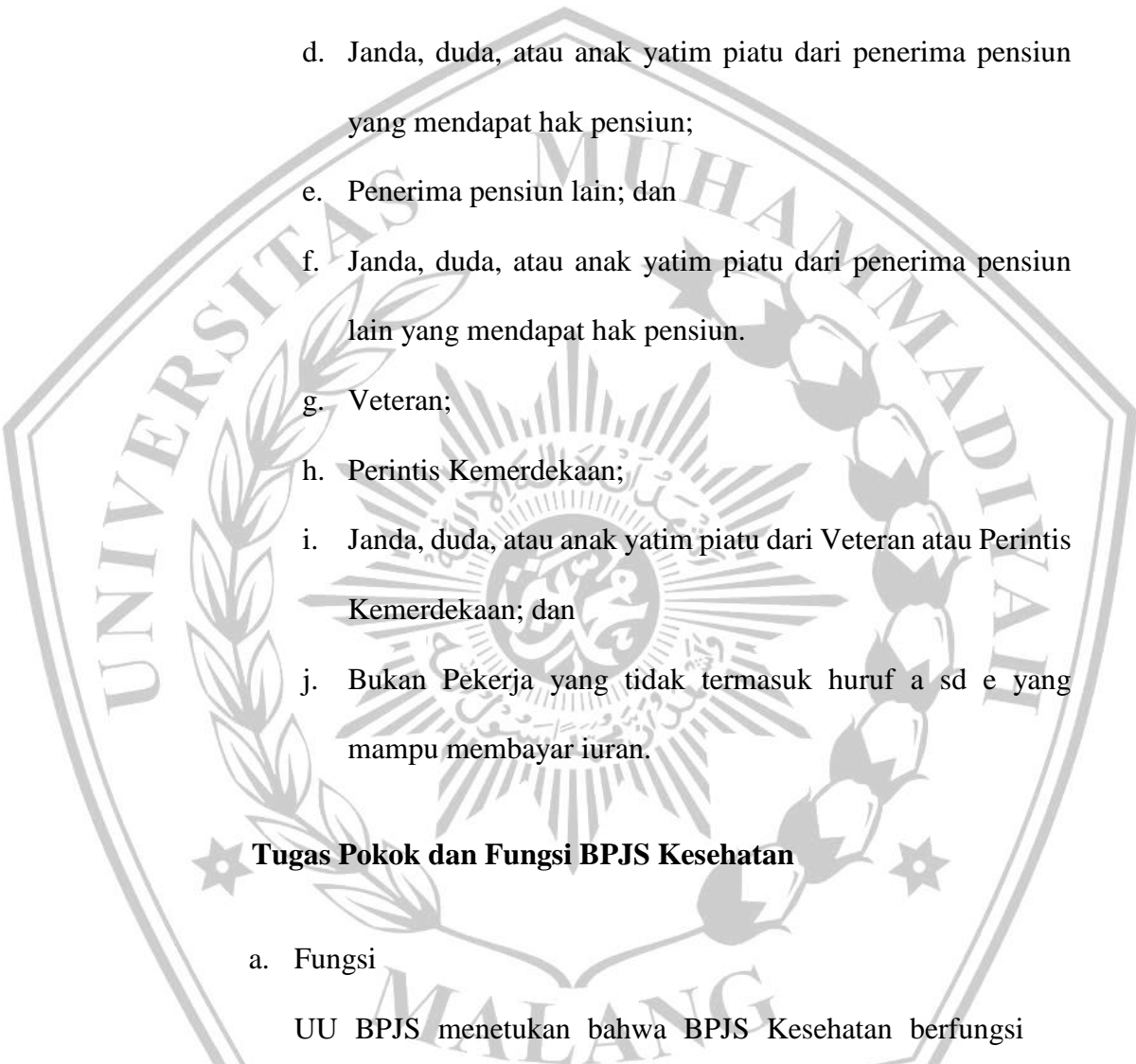
b. Pekerja Bukan Penerima Upah dan anggota keluarganya

- 1) Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan
- 2) Pekerja yang tidak termasuk huruf a yang bukan penerima Upah.

Termasuk WNA yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

c. Bukan pekerja dan anggota keluarganya

- 1) Investor;
- 2) Pemberi Kerja;
- 3) Penerima Pensiun, terdiri dari :

- 
- a. Pegawai Negeri Sipil yang berhenti dengan hak pensiun;
 - b. Anggota TNI dan Anggota Polri yang berhenti dengan hak pensiun;
 - c. Pejabat Negara yang berhenti dengan hak pensiun;
 - d. Janda, duda, atau anak yatim piatu dari penerima pensiun yang mendapat hak pensiun;
 - e. Penerima pensiun lain; dan
 - f. Janda, duda, atau anak yatim piatu dari penerima pensiun lain yang mendapat hak pensiun.
 - g. Veteran;
 - h. Perintis Kemerdekaan;
 - i. Janda, duda, atau anak yatim piatu dari Veteran atau Perintis Kemerdekaan; dan
 - j. Bukan Pekerja yang tidak termasuk huruf a sd e yang mampu membayar iuran.

Tugas Pokok dan Fungsi BPJS Kesehatan

a. Fungsi

UU BPJS menentukan bahwa BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Jaminan Kesehatan menurut UU SJSN diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh

manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

b. Tugas

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut diatas BPJS bertugas untuk:

- a) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- b) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
- c) Menerima bantuan iuran dari Pemerintah;
- d) Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta;
- e) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial;
- f) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial; dan
- g) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Dengan kata lain tugas BPJS meliputi pendaftaran kepesertaan dan pengelolaan data kepesertaan, pemungutan, pengumpulan iuran termasuk menerima bantuan iuran dari Pemerintah, pengelolaan Dana jaminan Sosial, pembayaran manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan dan tugas

penyampaian informasi dalam rangka sosialisasi program jaminan sosial dan keterbukaan informasi.

Tugas pendaftaran kepesertaan dapat dilakukan secara pasif dalam arti menerima pendaftaran atau secara aktif dalam arti mendaftarkan peserta.

Wewenang

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud di atas BPJS berwenang:

- a. Menagih pembayaran Iuran;
- b. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam mematuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- d. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;

- f. Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- g. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan social.

Kewenangan menagih pembayaran Iuran dalam arti meminta pembayaran dalam hal terjadi penunggakan, kemacetan, atau kekurangan pembayaran, kewenangan melakukan pengawasan dan kewenangan mengenaikan sanksi administratif yang diberikan kepada BPJS memperkuat kedudukan BPJS sebagai badan hukum publik.

Visi dan Misi Kantor BPJS Kesehatan

Visi

Visi BPJS Kesehatan :

CAKUPAN SEMESTA 2019

Paling lambat 1 Januari 2019, seluruh penduduk Indonesia memiliki jaminan kesehatan nasional untuk memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatannya yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan yang handal, unggul dan terpercaya.

Misi BPJS Kesehatan

1. Membangun kemitraan strategis dengan berbagai lembaga dan mendorong partisipasi masyarakat dalam perluasan kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).
2. Menjalankan dan memantapkan sistem jaminan pelayanan kesehatan yang efektif, efisien dan bermutu kepada peserta melalui kemitraan yang optimal dengan fasilitas kesehatan.
3. Mengoptimalkan pengelolaan dana program jaminan sosial dan dana BPJS Kesehatan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel untuk mendukung kesinambungan program.
4. Membangun BPJS Kesehatan yang efektif berlandaskan prinsip-prinsip tata kelola organisasi yang baik dan meningkatkan kompetensi pegawai untuk mencapai kinerja unggul.
5. Mengimplementasikan dan mengembangkan sistem perencanaan dan evaluasi, kajian, manajemen mutu dan manajemen risiko atas seluruh operasionalisasi BPJS Kesehatan.
6. Mengembangkan dan memantapkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung operasionalisasi BPJS Kesehatan.

2. Pengertian Jaminan Sosial

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

3. Dasar Hukum Jaminan Sosial Kesehatan

1. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
3. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

4. Pengertian Pemberi Kerja

Menurut Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), yang dimaksud dengan Pemberi Kerja adalah:

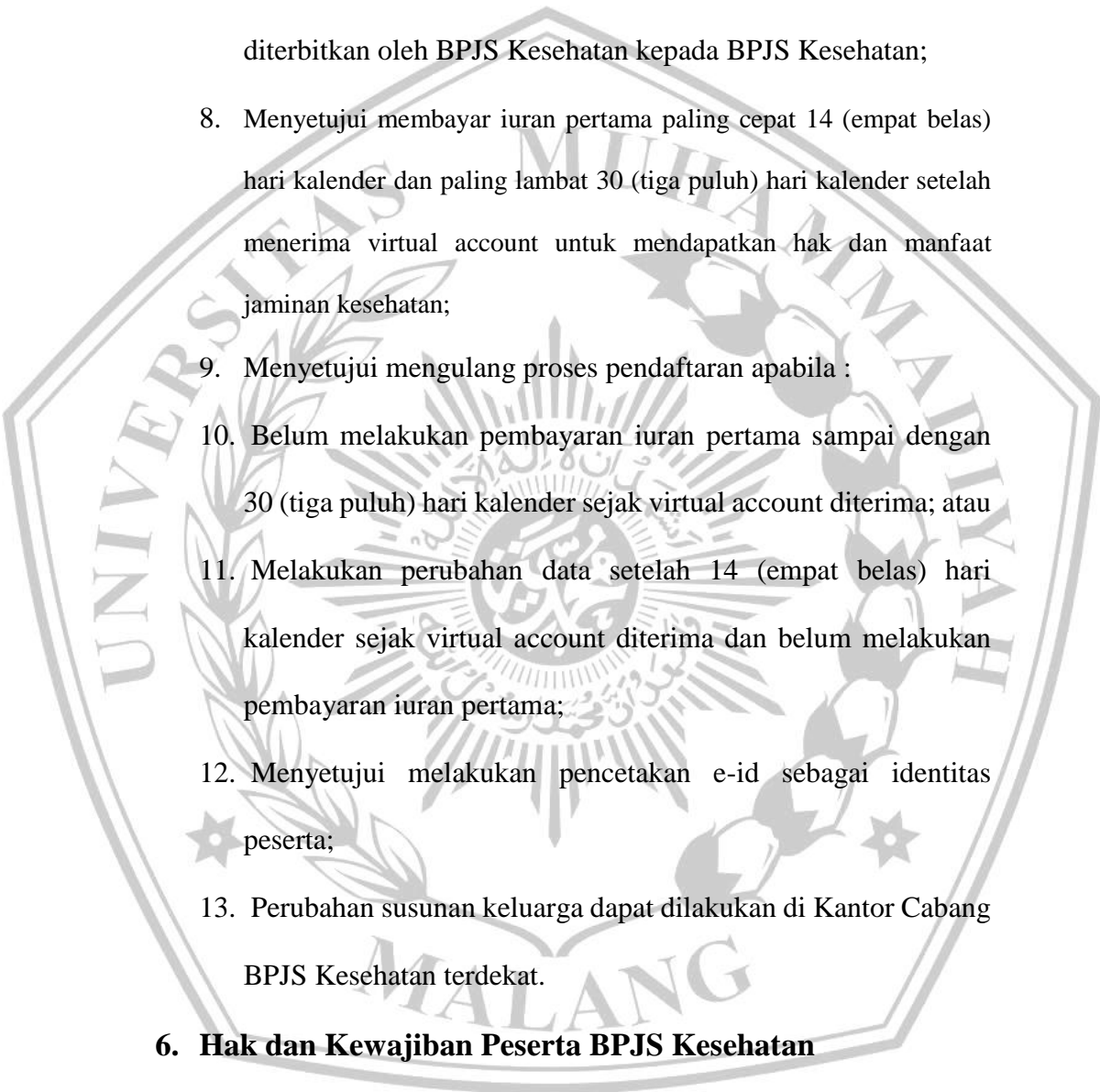
“orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri

dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.”

Dalam pengertian ini termasuk perusahaan; (korporasi) dalam segala bentuk dan bidang usaha lainnya, seperti BUMN, koperasi, dan perusahaan swasta, baik berupa pabrik, importir, pedagang eceran, distributor, dan lain-lain.

5. Syarat dan Ketentuan Mendaftar BPJS Kesehatan

1. Pengguna Layanan Pendaftaran BPJS Kesehatan harus memiliki usia yang cukup secara hukum untuk melaksanakan kewajiban hukum yang mengikat dari setiap kewajiban apapun yang mungkin terjadi akibat penggunaan Layanan Pendaftaran BPJS Kesehatan;
2. Mengisi dan memberikan data dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan;
3. Mendaftarkan diri dan anggota keluarganya menjadi peserta BPJS Kesehatan;
4. Membayar iuran setiap bulan selambat-lambatnya tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan;
5. Melaporkan perubahan status data peserta dan anggota keluarga, perubahan yang dimaksud adalah perubahan fasilitas kesehatan, susunan keluarga/jumlah peserta, dan anggota keluarga tambahan;

- 
6. Menjaga identitas peserta (Kartu BPJS Kesehatan atau e-ID) agar tidak rusak, hilang atau dimanfaatkan oleh orang yang tidak berhak;
 7. Melaporkan kehilangan dan kerusakan identitas peserta yang diterbitkan oleh BPJS Kesehatan kepada BPJS Kesehatan;
 8. Menyetujui membayar iuran pertama paling cepat 14 (empat belas) hari kalender dan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender setelah menerima virtual account untuk mendapatkan hak dan manfaat jaminan kesehatan;
 9. Menyetujui mengulang proses pendaftaran apabila :
 10. Belum melakukan pembayaran iuran pertama sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kalender sejak virtual account diterima; atau
 11. Melakukan perubahan data setelah 14 (empat belas) hari kalender sejak virtual account diterima dan belum melakukan pembayaran iuran pertama;
 12. Menyetujui melakukan pencetakan e-id sebagai identitas peserta;
 13. Perubahan susunan keluarga dapat dilakukan di Kantor Cabang BPJS Kesehatan terdekat.

6. Hak dan Kewajiban Peserta BPJS Kesehatan

Hak Peserta

1. Mendapatkan kartu peserta sebagai bukti sah untuk memperoleh pelayanan kesehatan;

2. Memperoleh manfaat dan informasi tentang hak dan kewajiban serta prosedur pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Mendapatkan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan; dan
4. Menyampaikan keluhan/pengaduan, kritik dan saran secara lisan atau tertulis ke Kantor BPJS Kesehatan.

Kewajiban Peserta

1. Mendaftarkan dirinya sebagai peserta serta membayar iuran yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku ;
2. Melaporkan perubahan data peserta, baik karena pernikahan, perceraian, kematian, kelahiran, pindah alamat / pindah fasilitas kesehatan tingkat I;
3. Menjaga Kartu Peserta agar tidak rusak, hilang atau dimanfaatkan oleh orang yang tidak berhak;
4. Mentaati semua ketentuan dan tata cara pelayanan kesehatan.⁶

⁶ Erni Susanti, Hak dan Kewajiban Peserta BPJS Kesehatan

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum menurut ketentuan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban bahwa perlindungan adalah:

“segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.”

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan hukum positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum dalam negara hukum, bukan negara kekuasaan. Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur:

1. Kepastian Hukum (Rechtssicherheit)
2. Kemanfaatan Hukum (Zweckmassigkeit)
3. Keadilan Hukum (Gerechtigkeit)
4. Jaminan Hukum (Doelmatigkeit)

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.⁷

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dan gangguan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁸

Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat

⁷ Ishaq. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta. Sinar Grafika. 2009. Hal. 43

⁸ Satjipto Raharjo. Loc Cit. Hal 74

dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan satu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Hukum berfungsi sebagai pelindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegak hukum. Penegak hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustiable terhadap tindakan sewenang-wenang.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap hakat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan huku ada dua bentuk yaitu, sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

2. Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut R. La Porta dalam Jurnal of Financial Economics, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat yaitu, bersifat pencegahan (prohibited) dan bersifat hukuman (sanction).⁹ Bentuk perlindungan yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi). Hal ini sejalan dengan pengertian hukum menurut Soedjono Dirdjosisworo yang menyatakan bahwa hukum memiliki pengertian beragam dalam masyarakat dalam masyarakat dan salah satunya yang paling nyata dari pengertian tentang hukum adalah adanya institusi-institusi penegak hukum.

Perlindungan hukum sangat erat kaitannya dengan aspek keadilan. Menurut Soedirman Kartohadiprodjo, pada hakikatnya tujuan hukum adalah mencapai keadilan. Subjek dalam hukum perdata terdapat dua subjek hukum yaitu, subjek hukum orang pribadi dan subjek hukum berupa badan hukum. Subjek hukum orang pribadi atau *natuurlijkepersoon* adalah orang atau manusia yang telah dianggap cakap menurut hukum.

⁹ Rafael La Porta. 1999. *Investor Protection and Corporate Governance. Jurnal of Financial Economics*. Hal.9

Orang sebagai subjek hukum merupakan pendukung atau pembawa hak sejak dia dilahirkan hingga dia mati, walaupun ada pengecualian bahwa bayi yang masih ada di dalam kandungan ibunya dianggap telah menjadi sebagai subjek hukum sepanjang kepentingannya mendukung untuk itu¹⁰. Selanjutnya subjek hukum dalam hukum perdata adalah badan hukum atau rechtspersoon.

Badan hukum merupakan kumpulan manusia pribadi atau dapat juga merupakan kumpulan dari badan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan secara terukur. Kepentingan merupakan sasaran dari hak karena mengandung unsur perlindungan dan pengakuan.

3. Teori Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Menyadari tentang pentingnya pekerja dan buruh bagi pengusaha dan pemerintah, maka perlu untuk diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Agar mengurangi resiko yang terjadi dalam pekerjaan yang dijalani, maka diperlukan usaha perlindungan pekerja atau buruh. Tujuan dari perlindungan tenaga kerja yakni menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha atau pemerintah

¹⁰ H.R Sardjono dan Frieda Husni Hasbullah. *Perbandingan Hukum Perdata*. Hal. 143

wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan Hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berdasarkan ketentuan pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.¹¹

¹¹ *ibid*

C. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Perusahaan

1. Pengertian Perusahaan

Menurut ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka

(6) pengertian perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usaha-usaha sosial.

2. Hak-Hak Pengusaha

Adapun hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Pengusaha boleh menunda untuk pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan kerja itu terjadi, jika buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantara perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan.
- b. Berhak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh.
- c. Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu perundang-undangan/peraturan perusahaan/suatu dana

yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggunggaan.

- d. Dapat menjatuhkan denda atas pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
- e. Dapat meminta ganti rugi kepada buruh, bila mana terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiyan.¹²

3. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban Pengusaha:

- a. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjaanya secara tepat waktu. (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum yang harus dibayar oleh pengusaha yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu

¹² Darwin Prints, Sosialisasi dan Disemenisasi Penegakan Hak Asasi Manusia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hal.36.

pekerja/buruh juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- c. Kewajiban menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Kewajiban untuk memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja. (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Kewajiban untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja yang dimaksud meliputi (Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan):
 - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

D. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹³ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

2. Hak-Hak Pekerja

Untuk melindungi hak-hak pekerja maka Pemerintah menetapkan dasar kebijakannya dalam bentuk Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, sangat disayangkan bahwa hanya sedikit dari pekerja yang memahami hak-hak mereka yang telah diatur dalam Undang-Undang. Berikut penulis akan menjabarkan hak-hak yang dimiliki pekerja yang telah dilindungi oleh Undang-Undang.

a. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Hak ini diatur dalam pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

b. Hak memperoleh pelatihan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 11 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja” . Serta pasal 12 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “ Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaanya melalui pelatihan kerja”.

Artinya, selama bekerja pada suatu perusahaan maka setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud merupakan pelatihan kerja yang memuat hard skills maupun soft skills. Pelatihan kerja boleh dilakukan oleh pengusaha secara internal maupun melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, ataupun lembaga-lembaga pelatihan kerja milik swasta yang telah memperoleh izin. Namun yang patut digaris bawahi adalah semua biaya terkait pelatihan tersebut harus ditanggung oleh perusahaan.

c. Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 18 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.” Serta dalam pasal 23 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas

pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.”

Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.

d. Hak Memilih penempatan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”

Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

e. Hak-Hak pekerja Perempuan dalam UU No 13 Tahun 2003:

1) Pasal 76 Ayat 1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.

a) Pasal 76 ayat 2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya

sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.

- b) Pasal 76 Ayat 3. Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaminnya keselamatan dan keamanan selama bekerja.
- c) Pasal 76 Ayat 4. Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.
- d) Pasal 81. Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- e) Pasal 82 ayat 1. Perempuan berhak memperoleh istirahat sekurang-kurangnya 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- f) Pasal 82 ayat 2. Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.
- g) Pasal 83. Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.

f. Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003:

- 1) 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau

- 2) 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

g. Hak bekerja lembur dalam pasal 78 UU No 13 Tahun 2003:

- 1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari.
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 14 jam seminggu.
- 3) Berhak Mendapatkan Upah lembur.

h. Hak istirahat dan cuti bekerja dalam pasal 79 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu;
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus;
- 4) Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

i. Hak beribadah.

Pekerja/buruh sesuai dengan pasal 80 UU No 13 Tahun 2003, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji. Sedangkan untuk pekerja beragama selain islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

j. Hak perlindungan kerja.

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari:

- 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 2) Moral dan Kesusilaan.
- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai – nilai agama.

k. Hak meendapatkan upah.

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral.
- 2) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat sesuai pasal 79 ayat 2, pasal 80, dan pasal 82, berhak mendapatkan upah penuh.
- 3) Setiap pekerja/buruh yang sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, maka berhak untuk mendapatkan upah dengan ketentuan pada pasal 93 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 :

- a) 4 bulan pertama mendapatkan upah 100%
- b) 4 bulan kedua mendapatkan upah 75%
- c) 4 bulan ketiga mendapatkan upah 50%
- d) Untuk bulan selanjutnya mendapatkan upah 25%, selama tidak dilakukan PHK.

l. Hak Kesejahteraan.

Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada pasal 99 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

m. Hak bergabung dengan serikat pekerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 104 UU No 13 Tahun 2003.

n. Hak Mogok Kerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk melakukan mogok yang menjadi hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 138 UU no 13 tahun 2003. Namun, mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

o. Hak uang pesangon.

Setiap pekerja /buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak mendapatkan pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak, dengan ketentuan pada pasal 156 UU no 13 tahun 2013:

1) Perhitungan uang pesangon:

- a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, (dua) bulan upah;
- c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2) Perhitungan penghargaan masa kerja:

- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

3) Perhitungan uang penggantian hak:

- a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Kewajiban Pekerja

Kewajiban Para Pekerja Didalam Ruang Lingkup Undang-undang
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terdiri Dari:

a. Pasal 102 ayat (2)

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya

b. Pasal 126 ayat (1)

Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

c. Pasal 136 ayat (1)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

d. Pasal 140 ayat (1)

Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

E. Tinjauan Umum Tentang PKWT dan PKWTT

1. Definisi PKWT

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN.IV/2004 dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu. Dengan kata lain karyawan dengan perjanjian kerja bestatus PKWT dapat disebut karyawan kontrak atau hanya sementara. Meski dalam praktiknya perjanjian kerja ini dapat diperpanjang atau diperbaharui namun berdasarkan aturan dalam UU No 13 Tahun 2003, perusahaan tidak bisa memberikan status PKWT pada semua jenis pekerjaan.

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan tidak terlalu lama, dan paling lama 3 tahun; pekerjaan yang sifatnya musiman; dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Begini penjelasan lebih lengkap terkait ketentuan PKWT dalam setiap jenis pekerjaan tersebut yang diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun

a. PKWT harus mencantumkan batasan waktu kapan pekerjaan dinyatakan selesai

b. Bila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut selesai lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT akan terputus secara hukum saat pekerjaan selesai.

c. Bila karena kondisi tertentu pekerjaan belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

d. Pembaharuan dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu tersebut tidak ada hubungan antara pekerja dan pengusaha

e. Ketentuan pembaharuan perjanjian kerja dapat diatur kembali oleh para pihak terkait

2. Pekerjaan musiman

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Untuk jenis pekerjaan ini, PKWT

hanya dapat dilakukan pada satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan

atau terget tertentu juga dapat dilakukan dengan PKWT sebagai

pekerjaan musiman. PKWT untuk pekerjaan ini hanya diberlakukan

untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasar PKWT ini

harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. PKWT untuk pekerjaan musiman tidak dapat diperbaharui.

3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk/kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan PKWT untuk jenis pekerjaan ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 tahun. PKWT jenis ini tidak dapat diperbaharui. PKWT jenis ini hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

4. Pekerja harian/lepas

Pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja ini dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi dua ketentuan di atas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut, maka perjanjian kerja harian lepas akan berubah menjadi PKWTT.

Pengusaha wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan

memuat sekurang-kurangnya nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja; nama/alamat pekerja/buruh; jenis pekerjaan yang dilakukan; besarnya upah/imbalan. Daftar pekerja/buruh harian lepas ini harus disampaikan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

2. Definisi PKWTT

Berbeda dengan PKWT, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT adalah perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja untuk mengadakan perjanjian kerja atau hubungan kerja yang bersifat tetap. Berbeda dengan PKWT, kontrak kerja PKWTT ini boleh diberlakukan untuk berbagai jenis pekerjaan. Sesuai dengan namanya, perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT ini bersifat terus-menerus dan tidak dibatasi oleh waktu. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kesepakatan kerja PKWTT berstatus sebagai karyawan tetap. Berdasarkan perbedaan tersebut, jelas jika PKWTT ini lebih menguntungkan dibandingkan dengan PKWT. Sebagai seorang karyawan, memiliki kontrak kerja PKWTT akan lebih baik karena tidak perlu khawatir memikirkan masa depan kariernya karena memiliki status pekerjaan yang tetap. Berbeda dengan karyawan dengan kontrak kerja PKWT memiliki masa kerja terbatas atau sementara.

Dalam PKWTT juga dapat disyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Meski demikian dalam masa percobaan tersebut

pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum. PKWT sendiri dapat berubah menjadi PKWTT dengan beberapa ketentuan, misalnya:

1. Jika PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin maka perjanjian kerja akan berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja. Bila pembuatan PKWT tidak memenuhi ketentuan pasal 4 ayat 2 dan pasal 5 ayat 2 dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN.IV/2004 maka PKWT menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja
2. Jika PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan pasal 8 ayat 2 dan 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN.IV/2004, maka PKWT berubah jadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
3. Bila pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN.IV/2004 maka PKWT berubah jadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
4. Bila pengusaha mengakhiri hubungan kerja dengan PKWTT sebagaimana dimaksud di pasal 15 ayat 1,2 ,3, dan 4 maka hak

pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan PKWTT

3. Perbedaan PKWT dan PKWTT

Karyawan dengan kontrak kerja PKWT tidak berhak mendapat pesangon ketika dipecat – EKRUT.

Dari penjelasan di atas, sebetulnya kamu sudah bisa memahami beberapa perbedaan PKWT dan PKWTT. Agar semakin jelas, berikut poin penting terkait perbedaan PKWT dan PKWTT yang bisa kamu perhatikan:

1. PKWT dibatasi waktu atau selesainya pekerjaan, sementara PKWTT tidak memiliki batasan waktu hingga pekerja meninggal dunia atau pensiun.
2. Dalam PKWT proses PHK dapat terjadi dengan sendirinya secara hukum sesuai dengan aturan yang tertera tanpa perlu melalui proses Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Sebaliknya dalam PKWTT, PHK dapat terjadi karena alasan tertentu dan harus melalui proses LPPHI tersebut.
3. Dalam PKWT bila terjadi PHK, tidak ada kewajiban perusahaan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Sementara dalam PKWTT bila terjadi PHK pengusaha wajib membayarkan pesangon tersebut, kecuali dalam PHK tertentu.
4. Tidak ada masa percobaan pada PKWT, sementara di PKWTT masa percobaan atau probation dapat dilakukan

5. Kontrak kerja PKWT harus tertulis dengan huruf latin dan dalam bahasa Indonesia. Sementara kontrak kerja PKWTT bisa berupa tertulis atau lisan
6. PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi Ketenagakerjaan sementara PKWTT tidak wajib.

